



Black/Pink

AFLEVERING 10

In elke MemoRad vertelt een radioloog of nucleair geneeskundige over het mooiste en het heftigste moment als opleider. Dit keer beschrijft opleider radiologie Liesbeth Peters-Bax uit het Radboudumc haar moeilijkste momenten in zwart en haar mooiste momenten in roze.

Black

Tijdens mijn opleiding zette ik mij al in voor onze assistentengroep. Ik was wel van het organiseren, kende de regels en had er lol in om plannen te maken om zaken te verbeteren of verder te brengen. Dat ik na mijn opleiding richting het opleiderschap wilde toegroeien, stond buiten kijf en ik heb daartoe binnen het Radboudumc goed de ruimte gekregen. Maar als je opleider bent, dan ben je er nog niet.

In mijn inmiddels ruim tienjarig opleiderschap is er veel veranderd. Nog los van het samengaan van de opleidingen radiologie en nucleaire geneeskunde is er met de modernisering van de medische vervolgopleiding vanuit de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) ook veel veranderd. Er zijn meer regels waar de instelling en opleiding aan moeten voldoen. Dit

afleiden van de corebusiness. De *black* trend in deze rubriek herken ik wel!

De radiologie was een van de eerste opleidingen die een maximum op de dienstbelasting instelde. Hand in hand met een afnemende instroom van nieuwe aios leverde dat op onze werkvloer knelpunten op. Het concept dat de diensten 'van de aios' zijn, is echt voorbij. Ze zijn van het ziekenhuis en dus ook van de staf, ook in de academie. Wij hebben destijds al onze (veelal gespecialiseerde) radiologen weer ingewerkt op de SEH, zodat zij overdag en in de dienst 'solo' de spoed konden bemanen. Was dit makkelijk? Is dat altijd leuk? Uiteraard niet!

Wel kunnen we nu makkelijker inspringen wanneer nodig. Daarmee vind ik 'de diensten' eigenlijk een leuk, *black*



Beeld: DALL-E 3

Woude terecht aanhaalde (*MemoRad 4, 2025*), moeten opleiders de grenzen bewaken en niet opzoeken. Toch weet je soms pas dat je een grens hebt bereikt als je er net overheen gaat! De diensten komen dan ook cyclisch terug in onze PDCA-cyclus en pakken staf en aios gelukkig samen op.

Heb je de roosters net rond, dan gaat vaak toch de boel weer op de schop. Een aios is ziek, wil toch nog op vakantie, valt uit of stopt zelfs met de opleiding. Een diep diep *black* ervaring was het plotseling overlijden van een van onze aios. Ik zal het telefoontje van collega Julia Huijbregts uit het Rijnstate nooit vergeten. Carmen Melaan (*zie MemoRad 2, 2025*) stond vol energie in het leven en had een mooie toekomst voor zich. Je bent haar opleider, collega en opleider van haar collega's. Op dat moment voel je echt een zorgtaak naar de groep en probeer je te midden van je eigen emoties en gedachten een weg te vinden tussen ruimte en tijd geven. Tegelijkertijd gaan het leven en het werk door. Dat vond ik op de werkvloer best spannend. Ik vond het waardevol hoe we dit met aios en stafleden en in de regio, samen met het Rijnstate, hebben opgevangen.

'Diensten horen erbij, maar gaan gepaard met grote verschillen in ervaren belasting en raken direct aan je privéleven'

ter bescherming van de opleidingstijd en -kwaliteit. Het aandeel dat aios op afdelingen kunnen invullen, is meer gereguleerd, soms ten koste van blootstelling. Zelf regie nemen over het leerproces is meer aan de orde van de dag, maar ook een worsteling te midden van *life events* die de jonge artsen doormaken. De opleider is steeds meer met administratieve regelingen bezig die

onderwerp. Ze horen erbij, maar gaan gepaard met grote verschillen in ervaren belasting (bij aios, maar ook bij stafleden). Ze raken direct aan je comfortzone en privéleven. Het bewaken van die balans en het behouden van werkplezier hangen hier nauw mee samen, want ondertussen hebben we ook een alsmaar toenemende werkdruk. Zoals mijn voorganger Henk Jan van der

Pink

Groei en ontwikkeling gaan gepaard met vallen en opstaan. Misschien ga je juist door de *black* ervaringen de *pinks* meer waarderen. Het mooie aan mijn rol is dat ik erbij ben als het moeilijk gaat, maar ook eersterangs kaartjes heb voor de successen. Als alle aios steeds goed gaan, zou dat saai zijn. Als een aios een fase doormaakt van verminderde ontwikkeling in de opleiding of verminderde belastbaarheid, vind ik het belangrijk om samen een plan op

wordt opgepakt. Vanzelfsprekend is dit niet, maar je moet het toch met elkaar doen. Ik heb wel getracht aios te selecteren op deze kwaliteiten 😊, maar het zijn toch vooral de sfeer op de afdeling en de manier waarop we met elkaar omgaan die hiertoe uitnodigen, en dat stralen we uit. De coassistenten die we regelmatig op de afdeling hebben, zijn getuigen hiervan. Treffend vind ik het om bij hun eindbeoordeling weer te horen, alsof ze verrast zijn: 'Radiologen



Beeld: DALL-E 3

'We hebben een ambitieuze en volle opleiding, en ik ben ervan overtuigd dat we hiermee onze rollen goed kunnen vervullen'

maat te maken. Ik kan er enorm van genieten om te zien dat de aios weer zijn oude zelf is en de hordes weer aankan. Dat vergt soms best wat managementvaardigheden. De aios voelt zich in dit proces onder een vergrootglas liggen en de (toch best wel grote) stafgroep moet een extra inspanning leveren in de begeleiding, en objectief blijven. Ik heb dan misschien een beeld bij wat ik zelf doe en wil, maar moet ook de rest van de groep hierin meenemen. Ik heb op dit vlak in de loop van de jaren het meeste geleerd.

Voor mij zijn dan ook absoluut *Pink*-momenten als ik zie dat er binnen de aios-groep een goede cohesie is, onderlinge een-tweetjes zijn en dat als er bijvoorbeeld taken of diensten moeten worden overgenomen, dit binnen de groep

zijn echt leuke mensen!' Dat is toch wel een mooi compliment. Graag geven we daar af en toe nadrukkelijk uiting aan, zoals tijdens een 'wetenschappelijk academisch diner', de barbecue bij mij thuis, een afscheid van een aios, op de skipiste of als supporters langs de Via Gladiola.

Elke opleider zal een eigen stijl hebben. Zelf vind ik het belangrijk de aios goed en persoonlijk te kennen en in de gesprekken te peuteren naar ambities, uitdagingen en barrières. Je bent dan soms meer coach of klankbord. Opleiders maken immers van aios een radioloog, maar de aios bepalen zelf wat voor één. Wij willen ze daarbij helpen en zij kunnen gebruikmaken van onze ervaring en expertise. Ik neem er graag de tijd voor, ook al blijkt hieruit mijn

zwakkere timemanagementcompetentie. Met inmiddels meer routine en ervaring vind ik het ook ontzettend *pink* als ik opgebeld word door een andere opleider, binnen of buiten de radiologie, om even te sparren of voor advies. Dit geeft veel inzicht en zo groei je in het opleiderschap.

Tot slot vond ik het schrijven van ons nieuwe opleidingsplan ORANGE vanuit het Concilium uitdagend en super leerzaam: bedenken wat tot de basis-radiologie behoort, hoe een meer longitudinaal karakter aan de opleiding te geven, het introduceren van onze ABCD-rollen, gelegenheid bieden om meer differentiaties en verdieping te kunnen combineren en tegelijkertijd voldoen aan de criteria die nodig zijn voor een volwaardige nucleaire differentiatie. Ons mooie brede vak blijft maar groeien en ondertussen behoort de radiologie tot de top zes van de grootste medische vervolgoopleidingen in Nederland. We hebben een ambitieuze en volle opleiding, en ik ben ervan overtuigd dat we hiermee onze rollen goed kunnen (gaan) vervullen. Nu moet blijken of het in de praktijk ook zo uitpakt. Ik word ondertussen *pink* van nieuw vocabulaire, zoals het door Henk Jan geïntroduceerde (zie *MemoRad 4-2025*) 'orangeren van de aios'!